

Motivācijas aptauja

Profils

Vārds, uzvārds

Sample Candidate kungs

Datums

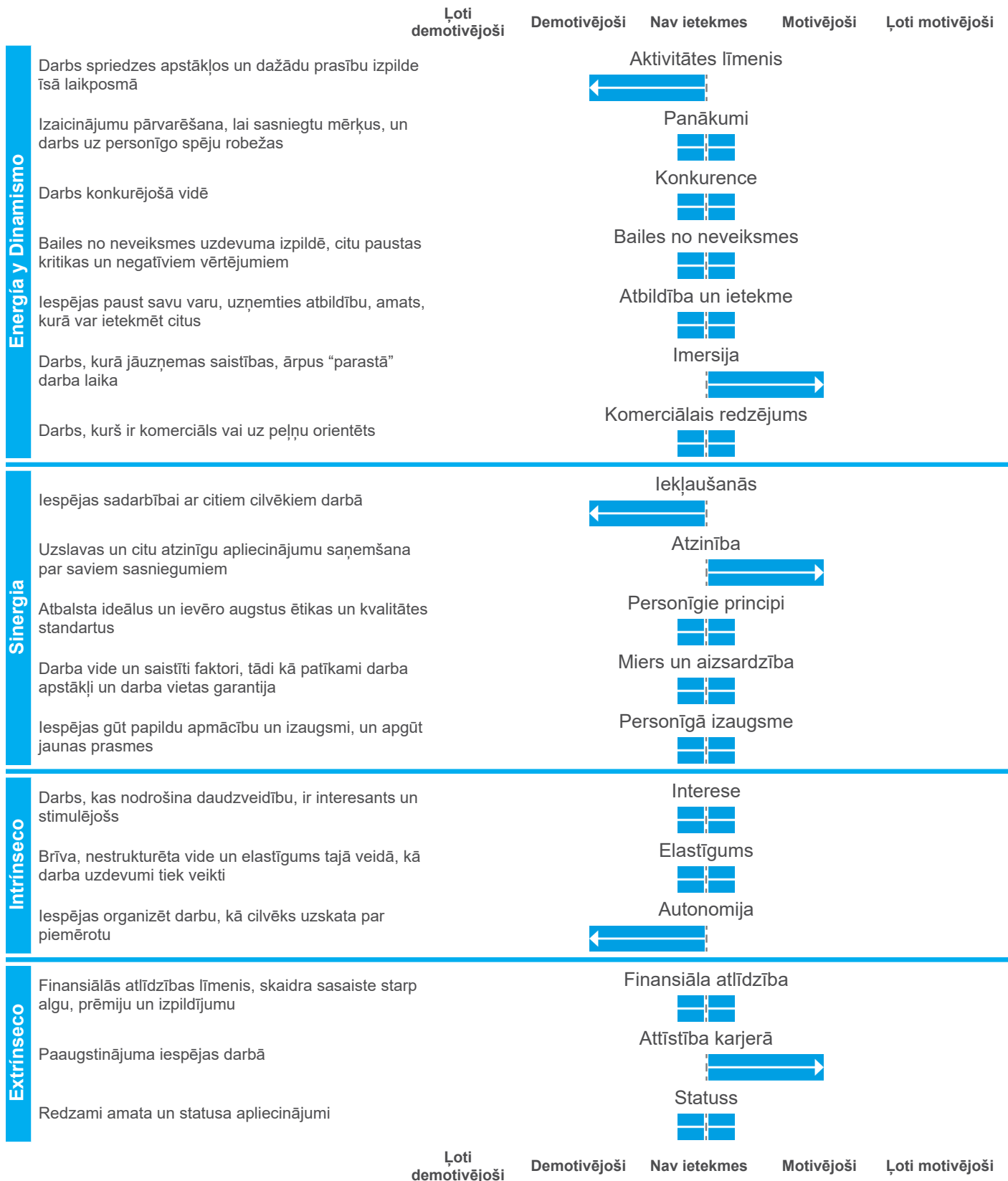
15 jūlijā 2021

Sample Candidatemotivatori salīdzinājumā ar atlasīto normas grupu (rezultāti stēnos):

SS	Energija y Dinamismo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	RS
3	Velta laiku uzdevumu izpildei, vislabāk strādā bez spriedzes. Motivācija samazinās, ja tiek steidzināts.											19
		Aktivitātes līmenis (E1)										
	Pauz gatavību ieguldīt savu enerģiju. Labi jūtas laika trūkuma gadījumā. Vienmēr ir aizņemts. Piespiež, lai visi darbi tiktu paveikti.											
3	Izvēlas mērenus, nevis ārkārtējus izaicinājumus. Mērķi nav galvenā problēma.											26
		Sasniegumi (E2)										
	Svarīgi sasniegt mērķus. Tiecas pārvarēt sarežģītus izaicinājumus.											
3	Konkurējošu vidi atzīst par nepieņemamu un pat demotivējošu. Citu pārspēšana nav motivējošs faktors.											23
		Konkurence (E3)										
	Cenšas izdarīt darbu labāk par citiem. Salīdzinājums ar citiem bieži uzlabo izpildījumu.											
7	Samazina, nevis palielina piepūli darbā neveiksmes vai kritikas gadījumā.											24
		Bailes no neveiksmes (E4)										
	Nepieciešami panākumi, lai saglabātu augstu pašvērtējumu. Neveiksmes varbūtība veicina aktivitāti.											
6	Nemeklē amatus, kuros var demonstrēt varu, ietekmi un pilnvaras.											27
		Atbildība un ietekme (E5)										
	Nepieciešama iespēja ietekmēt un īstenot varu. Motivācija mazinās, ja nav uzticēta atbildība.											
10	Demotivējošs faktors ir darba prasību ietekme uz personīgo dzīvi.											28
		Imersija (E6)										
	Svarīgi būt iesaistītam. Iegulda darbā savu enerģiju. Gatavs strādāt garākas darba stundas.											
4	Demotivējošs faktors ir pārāk liels akcents uz peļņu un finansēm.											24
		Komerčiālais redzējums (E7)										
	Patīk radīt labklājību un peļņu. Motivācija mazinās, ja darbs nav saistīts ar naudas vērtību.											
Sinergia												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Ierobežota nepieciešamība mijiedarboties ar citiem.											20
		Iekļaušanās (S1)										
	Atveras, tiekoties ar cilvēkiem, saskanīgā komandas darbā un palīdzot citiem.											
4	Mazāka nepieciešamība saņemt atzinību nekā lielākajai daļai cilvēku. Atzinība un novērtējumi nav galvenie motivējošie faktori.											29
		Atzinība (S2)										
	Patīk, ja labi padarīts darbs tiek pamanīts un panākumi tiek atzīti. Bez atbalsta motivācija mazinās.											
1	Nedomā par morāliem un ētiskiem jautājumiem vai darba kvalitāti.											22
		Personīgie principi (S3)										
	Nepieciešama sajūta, ka organizācijas darbs ir kārtīgs. Motivācija mazinās, kad tiek lūgts neievērot ētikas standartus.											
3	Ne pārāk interesējas par riskiem. Neiebilst pret neērtībām.											27
		Miers un stabilitāte (S4)										
	Nepieciešama drošības sajūta par darbu un amatu. Grūti pacieš nepatīkamus apstākļus.											
2	Jaunu zināšanu apguves un izaugsmes iespējas nav pamudinājums.											25
		Personīgā izaugsme (S5)										
	Motivē tāds darbs, kurš nodrošina attīstības iespējas un jaunu prasmju apgūšanu.											
Intrínseco												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	Intereses un daudzveidības līmenis darbā būtiski neietekmē.											24
		Interese (I1)										
	Augstu vērtē rosinošu, daudzveidīgu vai radošu darbu. Motivāciju mazina pārāk daudzi sīki darba uzdevumi.											
8	Motivē skaidru darba sistēmu un struktūru esamība. Necieš neskaidrību.											25
		Elastīgums (I2)										
	Dod priekšroku brīvai videi bez uzspiestas struktūras. Augsta iecietība pret neskaidrībām.											
1	Pakļaujas augstāku amatpersonu vadībai un uzraudzībai.											20
		Autonomija (I3)										
	Nepieciešama iespēja strādāt patstāvīgi, izvēloties uzdevumu izpildei savu pieeju. Motivācija mazinās ciešas uzraudzības gadījumā.											
Extrínseco												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	Mazāk interesējas par finansiālo ieguvumu saistīti ar darbu.											27
		Finansiāla atbildība (X1)										
	Algu, papildu ieguvumus un prēmijas saista ar panākumiem. Motivācija mazinās, kad atbildību uztver kā negodīgu vai pārāk mazu.											
5	Mazāk tiecas gūt paaugstinājumu amatā. Amatā paaugstināšanas perspektīvas nav svarīgas.											29
		Attīstība (X2)										
	Motivējoša ir profesionālās karjeras attīstība un taisnīgs paaugstinājums amatā. Lēna paaugstināšana amatā mazina motivāciju.											
2	Kopumā neuztraucas par tādiem jautājumiem kā amata līmenis. Statusa apliecinājumi nav svarīgi.											23
		Statuss (X3)										
	Interesē amats un statuss. Motivācija mazinās, ja nesaņem cieņu no citiem cilvēkiem.											

MQM5 UKE UK General Population 2000

Darba rakstura iespējamā ietekme uz Sample Candidate motivācijas līmeni strādāt:



Novērtēšanas metodoloģija

Šī profila pamatā ir tālāk norādītie informācijas avoti, kas paredzēti Sample Candidate kungam:

Anketa / Spēju tests

MQ UK English v1 (Std Inst)

Salīdzinājuma grupa

MQM5 UKE UK General Population 2000

Personas datu sadaļa

Vārds, uzvārds	Sample Candidate kungs
Kandidāta dati	E1 = 3, E2 = 3, E3 = 3, E4 = 7, E5 = 6, E6 = 10, E7 = 4, S1 = 1, S2 = 4, S3 = 1, S4 = 3, S5 = 2, I1 = 2, I2 = 8, I3 = 1, X1 = 3, X2 = 5, X3 = 2
Pārskats	MQ Profilsv1 ^{TC}

Par šo pārskatu

Šis pārskats tika ģenerēts, izmantojot SHL tiešsaistes novērtējumu sistēmu. Tas ietver informāciju no Motivācijas aptaujas (MQ). Šīs anketas lietošana ir ierobežota, un to var izmantot tie cilvēki, kuri ir guvuši apmācību tās lietošanā un interpretēšanā.

Šis pārskats ir ģenerēts no tās anketas rezultātiem, uz kuras jautājumiem respondents(-i) atbildēja un kas kopumā atspoguļo attiecīgo respondentu atbildes. Šo datu interpretēšanā īpaša uzmanība jāpievērš uz anketām balstīto vērtējumu subjektīvajam raksturam.

Šis pārskats ir elektroniski ģenerēts — programmatūras lietotājs pārskata tekstā var veikt grozījumus un papildinājumus.

SHL Global Management Limited un tā saistītie uzņēmumi nevar garantēt, ka šā pārskata saturs ir nemainīts datorsistēmas izvades rezultāts. Mēs neuzņemamies atbildību par šā pārskata izmantošanas sekām, tostarp jebkāda veida atbildību par tā saturu (tostarp nolaidību).

www.shl.com

© 2021 SHL un/vai tā filiāles. Visas tiesības paturētas. SHL un OPQ ir prečzīmes, kas ir reģistrētas Apvienotajā Karalistē un citās valstīs.

Šo pārskatu savam klientam sagatavoja SHL, un tas ietver SHL intelektuālo īpašumu. SHL atļauj savam klientam šo pārskatu pavairot, izplatīt, labot un saglabāt vienīgi savai iekšējai un nekomerciālai lietošanai. SHL patur visas pārējās tiesības.